

2 PARASSUBORDINAÇÃO: Uma nova visão no Direito do Trabalho

Ruth Lopes Gomes de Siqueira

1 INTRODUÇÃO

A Revolução Industrial impulsionou importantes transformações em diversos setores da sociedade, sentidas, algumas, até os dias de hoje. A subordinação, fundada numa relação de poder e sujeição entre a autoridade patronal e o operário, é um ótimo exemplo disso, uma vez que estabeleceu as bases do Direito do Trabalho moderno.

Desta feita, o Direito do Trabalho alicerçou seu arcabouço normativo numa nova forma de divisão do trabalho, segundo a qual o trabalhador desempenha suas atividades subordinado às diretrizes ordenadas e controladas pelo empregador, de modo a ser obrigado a fabricar o próprio salário.

A rigor, a subordinação clássica satisfaz durante anos às aspirações dos trabalhadores, dos juristas e dos movimentos sociais. A forma típica de trabalho subordinado compreendia a maior parte dos trabalhadores que precisavam de proteção legal. A realidade social era, portanto, bem diferente da contemplada na sociedade contemporânea. (ALVES, 2005)

Diante disto, a subordinação jurídica não mais se apresenta ao universo jurídico trabalhista como um critério suficiente a persecução de seus verdadeiros fins, levando-se em conta a gama de trabalhadores que deixam de ser tutelados, por não aduzirem, direta ou indiretamente, em sua relação de trabalho, tal critério.

É, nesse contexto, que a *Parasubordinazione* traz à baila discussões importantes e de grande relevância para o futuro do Direito do Trabalho, haja vista as novas modalidades de trabalho surgidas no final do século XX que, de um lado, foram adequadas às exigências produtivas e organizacionais particularizadas de um recente mercado em ascensão e, do outro, inadequadas ao ordenamento jurídico trabalhista por não se encaixarem em seus institutos e regras.

2 DA SUBORDINAÇÃO À PARASSUBORDINAÇÃO

A institucionalização do Direito do Trabalho resultou de um longo processo histórico-cultural dentro do qual apareceu como modo de intervenção do Estado para assegurar – com a desigualdade imposta pela lei –, um mínimo de equidade, tornando, assim, possível uma negociação minimamente aceitável entre as partes. (PEREIRA, 2007)

O Direito do Trabalho destaca-se, dentre os ramos autônomos que compõem o sistema legal brasileiro, como um complexo de normas objetivas que tem por escopo regular as relações individuais e coletivas de trabalho e a condição social do assalariado. Por outras palavras, a Ciência Justrabalhista é um conjunto de princípios e regras jurídicas destinadas à proteção e valorização do empregado, parte hipossuficiente das relações de emprego.

Assim definido, é importante se ter em mente que a aplicação do Direito do Trabalho reclama a existência de uma relação de emprego, eis que o sentido protecionista da disciplina se dirige quase que exclusivamente a relações dessa natureza.

Neste sentido, a relação empregatícia, no direito brasileiro, caracteriza-se como o vínculo jurídico que assume o aspecto de trabalho subordinado típico por excelência, pressupondo sempre a presença inevitável do contrato de trabalho.

O art. 2º, *caput*, da CLT, como indica seu texto –

Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

E, ainda, dispõe o art. 3º, *caput*, do mesmo diploma legal:

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Pois bem. Para configurar uma relação empregatícia, é obrigatória na situação fática a presença concomitante de cinco requisitos essenciais adequadamente extraídos da combinação dos dispositivos *retro* transcritos, a saber: trabalho por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação, sob pena de não se evidenciar a mencionada relação.

Toda relação de emprego será, em síntese, composta de cinco elementos indispensáveis: a) prestação de trabalho por uma **pessoa física** ou natural, pois a pessoa jurídica prestadora de serviços não pode ser considerada empregada; b) executada com **pessoalidade**, sendo, assim, infungível, personalíssima e intransmissível; c) **não-eventualidade**, posto que não se configura tal relação

quando realizada de modo esporádico; d) **subordinação jurídica**, pois o empregado, no exercício de seu mister, sujeita-se ao poder de comando do empregador; e) **contraprestação**, haja vista o trabalho prestado de forma voluntária, sem pagamento de salário, também descaracteriza a relação de emprego.

A conjugação desses elementos fático-jurídicos implica, *ipso facto*, ao trabalhador, a qualidade de empregado, sendo reconhecidos, segundo esclarece Godinho (2004, p. 290), “no mundo dos fatos, existindo independentemente do Direito (devendo, por isso, ser tidos como elementos fáticos)”.

Sabendo que a construção do sistema legal brasileiro se baseou no critério da subordinação jurídica para legitimar a aplicação da tutela oferecida pelo Direito do Trabalho, passa-se a seguir ao seu exame.

2.1 SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

O art. 3º, *caput*, do Estatuto Consolidado se refere à subordinação, o quinto requisito fático-jurídico da relação empregatícia, por meio da seguinte expressão: sob a dependência deste. Observe-se que o legislador infraconstitucional utilizou a palavra **dependência** ao invés de **subordinação**, para designar o estado de sujeição que fica o empregado diante do poder de direção do empregador sobre a atividade que desempenhará.

De acordo com Orlando Gomes e Elson Gottschalk (1998, p. 130), é na qualificação do **estado de dependência** que se concentram as maiores discussões doutrinárias, sendo traduzidos em quatro os critérios sugeridos, a saber: “a) subordinação jurídica ou dependência hierárquica; b) dependência econômica; c) dependência técnica; e d) dependência social”.

A teoria, com maior aceitação no meio jurídico, é a da subordinação jurídica ou hierárquica. O que não poderia ser diferente. Primeiro, porque o fundamento para análise da dependência econômica reside na condição econômica e social em que se encontra constantemente o empregado em relação ao empregador. Segundo, porque o critério da dependência técnica é, dos quatro, considerado o mais impreciso, pois se refere, no mais, somente a uma das formas de manifestação da subordinação jurídica ou dependência hierárquica do trabalhador, não sendo indispensável à configuração da relação empregatícia. E, por fim, porque o critério da dependência social peca ao prever a fusão da subordinação jurídica e da dependência econômica, ante a sua impossibilidade e instabilidade, uma vez que constituem institutos diversos com características próprias das quais não se separam, além de não poder condicionar o contrato de trabalho conforme

as circunstâncias em que se apresentam.

Finalmente, os critérios da dependência econômica, técnica e social falharam ao se preocupar mais com a pessoa e a situação sócio-econômica do empregado do que com a relação de emprego propriamente dita.

Tendo em vista que a lei não define o que vem a ser subordinação jurídica ou dependência hierárquica, a doutrina se encarregou de fazê-lo. O que seria, então, subordinação jurídica?

Segundo Paulo Vilhena (1999, p. 468), “o conceito jurídico da subordinação possui um objetivo limitador”. Mais adiante completa (1999, p. 471), “a subordinação é, portanto, um *quid*, interceptado na conduta das partes em um contrato de atividade e que, como suporte fático, fisionomiza esse contrato como de trabalho”.

Para Amauri Mascaro Nascimento (2005, p. 196), a subordinação corresponde a “uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará”.

Como se vê, a subordinação decorre do acordo de vontades celebrado entre sujeitos que se vinculam juridicamente, visando à obtenção de uma prestação de serviços em contrapartida ao pagamento de uma remuneração. É sobre essa obrigação de realizar trabalho que incide o poder/direito do empregador (credor) de conduzir a atividade da maneira que lhe convier e, por conseguinte, o dever de obediência do obreiro (devedor) ao que lhe foi ordenado, passando, deste modo, a subordinação jurídica a integrar o objeto do contrato de trabalho.

Registre-se que a submissão a qual se propõe o empregado se refere à atividade a ser desempenhada, não sendo, destarte, essa sujeição de ordem pessoal, ante os princípios constitucionais da liberdade individual e da dignidade da pessoa do trabalhador.

Além do mais, a subordinação manifesta-se por meio da mera possibilidade jurídica de intervenção do empregador na atividade do trabalhador. Isso explica porque os chamados altos empregados – aqueles que na organização da empresa representam o alto escalão administrativo – não deixam de ser considerados trabalhadores subordinados, ainda que essa subordinação seja tão sutil, quase imperceptível. Só o fato de ser possível à interferência do tomador no exercício profissional do obreiro, a qualquer momento e em qualquer ato, já é um indicativo de que a relação é juridicamente subordinada.

A subordinação consiste, destarte, numa situação jurídica criada em razão do contrato de trabalho que produzirá duas conseqüências imediatas: dá direito ao empregador de dirigir e comandar a atividade do trabalhador, visto que é ele quem assume os riscos do empreendimento; e, ao empregado, o dever de submeter a sua força de trabalho à vontade do tomador de modo diligente

e leal.

Consigne-se, por fim, que, as razões que levaram o sistema de proteção social a construir um arcabouço normativo sob o fundamento da subordinação jurídica, atualmente, não mais se coadunam com a realidade social, uma vez que, em decorrência do surgimento de outras relações de trabalho, muitos trabalhadores ficaram sem o mínimo de arrimo jurídico e, portanto, a mercê do processo econômico.

3 A CRISE DO CRITÉRIO DA SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA

A reestruturação produtiva *pós-fordista*, o neoliberalismo e a globalização trouxeram transformações emblemáticas às relações de trabalho, apresentando ao mundo formas de prestações laborais cada vez mais afastadas dos comandos tradicionais previstos até então.

O trabalhador do final do século XX deixa de ser assim aquele indivíduo anteriormente contratado somente para prestar serviços ordenados e dirigidos por outrem, para ser um membro participativo do processo produtivo, que emite opiniões, que dá idéias, que decide conjuntamente com o contratante sobre os caminhos a serem tomados na execução do trabalho, sem depender para isso de si.

Nesse contexto, a União Européia, preocupada com as mudanças ocorridas no mundo do trabalho desse período, tratou de discutir o assunto, culminando no chamado Relatório *Supiot*, que identificou três situações: a) a promoção do trabalho autônomo em relação ao trabalho assalariado; b) a exteriorização ou terceirização do trabalho, e; c) a reconstrução do critério da subordinação. (SILVA, 2004)

No tocante à terceira situação apontada (a reconstrução do critério da subordinação), o supracitado relatório corroborou a presença de duas tendências opostas no debate acerca das situações limítrofes ao trabalho assalariado. A primeira diz respeito à adoção de medidas que restrinjam o âmbito de aplicação do Direito do Trabalho fundado no critério da subordinação, haja vista os interesses legislativos e as deliberações jurisprudenciais favoráveis ao trabalho autônomo. Enquanto que a segunda tendência procura, contrariamente, estender o campo de atuação da Ciência Justrabalhista, valendo-se de outros critérios distintos da subordinação jurídica. (SILVA, 2004)

É, de fato, na segunda tendência que ressurgem as discussões sobre a noção da dependência econômica, como o critério a ser utilizado, para caracterização das relações de labor amparadas pelo Direito do Trabalho, em detrimento da subordinação jurídica.

Segundo alguns juristas, o Estado peca ao amparar determinadas situações jurídicas em

detrimento de outras, apenas porque atendem a determinados pressupostos legais, quando, na realidade fática, o verdadeiro hipossuficiente não apresenta em sua relação de trabalho, a subordinação.

A respeito, veja-se a manifestação de Gino Giugni (*apud* PEDREIRA, 2001, p. 175):

Um outro aspecto típico e negativo do garantismo lavorístico é aquele de ter perdido em parte a relação originária a própria razão de ser. A função de proteção social de fato se dilatou enormemente, e o *Direito do Trabalho*, na origem *Droit Ouvrier*, ou, de qualquer modo, direito das classes subalternas ou do contraente mais débil, estendeu suas fronteiras a todo o trabalho dependente, quase sem exclusão ou distinção alguma. Verdade é, ao invés, que nem toda área do trabalho subordinado pode ser identificada com aquela que deveria ser destinatária dos princípios de igualdade real ou de promoção social para que se formou esse ramo do ordenamento e que são hoje sancionados pelo art. 3º, § 2º, da Constituição. Essa distorção dos princípios originários teve o seu veículo na escolha do conceito de subordinação como critério de identificação da relação de trabalho e na sucessiva aceitação dele (que, recorde-se, é de emprego universal) por parte da dogmática jurídica, sobretudo italiana, como pressuposto aplicativo da norma protetora, independentemente da condição real dos destinatários.

No mesmo diapasão, Anna Maria Grieco (*apud* ALVES, 2005: p. 86), em sua obra *Lavoro Parasubordinato e Diritto del Lavoro*, disserta:

Já não há dúvida que o direito do trabalho surgido e historicamente afirmado como *droit ouvrier* ou, de qualquer modo, direito das classes economicamente mais fracas, tenha perdido, no curso de sua evolução, parte da ligação com sua própria função originária: os seus contornos que deveriam delimitar, no plano finalístico, um sistema de proteção a favor somente das classes subalternas, vieram, aos poucos, se alterando, até incluir sujeitos pertencentes a categorias sociais já privilegiadas e excluindo, ao mesmo tempo, sujeitos que merecem ampla proteção.

Na tentativa de se livrar dessa crise, vê-se no cenário jurídico mundial uma política crescente de relativização das normas atinentes à proteção do empregado nas relações empregatícias, na medida em que restringe alguns direitos individuais, até então consagrados como fundamentais, a determinadas situações vistas como excepcionais, sob a justificativa de viabilizar num sistema de economia de mercado o crescimento empresarial e a continuidade do emprego.

4 PARASSUBORDINAÇÃO

A parassubordinação corresponde a um novo critério legitimador de tutela jurídica desenvolvido pela doutrina italiana, em virtude das novas modalidades de trabalho surgidas com as transformações tecnológicas e organizacionais do mundo moderno.

Segundo a doutrina peninsular, o trabalho humano não se subdividiria unicamente em trabalho subordinado e trabalho autônomo, mas, na verdade, em três grupos. Assim, o terceiro gênero, denominado trabalho parassubordinado, representaria um grupo intermediário que, embora mesclado com características tanto da subordinação quanto da autonomia, com eles não se confundiria.

A parassubordinação seria, então, uma espécie de *tertium genus*, haja vista sua situação de permeio entre a subordinação e autonomia, ora apresentando traços peculiares a ambos os institutos, ora apresentando suas próprias características.

Com efeito, pode-se dizer que a idéia de trabalho parassubordinado formou-se a partir da **Lei n. 533**, de 11 de agosto de 1973, que introduziu no art. 409, do *Codice Procedura Civile*, o n.3, submetendo à competência do Pretor juiz do trabalho as relações de agência, de representação comercial e outras relações de colaboração concretizadas numa prestação de serviços continuada e coordenada, preponderantemente pessoal, ainda que sem caráter subordinado. Em decorrência disso, as controvérsias relativas aos trabalhadores parassubordinados passaram a ter o mesmo trâmite conferido legalmente aos empregados e, por conseguinte, idêntica proteção processual (SILVA, 2004).

Atente-se, contudo, para o ano e local em que o instituto da parassubordinação se expressou pela primeira vez no ordenamento positivo. O mundo vivenciava o início da Terceira Revolução Industrial, que tem como marco histórico a década de 1970, momento de importantes transformações sociais que devem ser levadas em consideração pelo Direito do Trabalho, tendo em vista a intensa reviravolta ocorrida nas relações laborais, ao mesmo tempo em que a Itália concluía o processo de redemocratização após anos de ditadura fascista.

Dentre os acontecimentos desencadeadores da Terceira Revolução Industrial, estão os modelos clássicos de organização de produção *taylorista-fordista*, responsáveis, principalmente, pela reestruturação produtiva e trabalhista do início do século XX. A nova ordem de produção baseado na rapidez, na fabricação em larga escala, na diminuição de custos e no aumento do consumo, impulsionaram o desenvolvimento tecnológico que, posteriormente, abriria espaço para a microeletrônica do modelo *toyotista* japonês.

No que tange às relações de trabalho, o método de organização *fordista-taylorista* trouxe sensíveis melhorias, que, apesar de incipientes, não deixaram de representar uma conquista. A principal delas foi o crescimento do espírito de corpo e consciência de classe, até então pouco comum. Pode-se dizer que o fato de um grande número de indivíduos trabalharem no mesmo espaço empresarial como uma exigência à produção em massa, motivou o aumento do senso de coletividade dos trabalhadores. (ALVES, 2005)

Entrementes, foi com o modelo de produção *toyotista* que aconteceram as mais notáveis mudanças de ordem trabalhista. Nesse regime, o trabalhador não é mais aquele indivíduo contratado para prestar determinado serviço, mas para realizar, em conjunto e rotação com outras pessoas, as mais diversas tarefas com o auxílio das mais diferentes máquinas. Ele passa, assim, a agir como integrante de uma equipe, desenvolvendo um papel multifuncional dentro de um processo produtivo economicamente flexível, a fim de atender as várias situações especiais surgidas na realidade socioeconômica emergente. (SILVA, 2004)

Surgido nos anos 70 e fundado na qualidade do trabalho, na sua valorização em equipe, na multifuncionalidade, na flexibilização e na qualificação do trabalhador, o *toyotismo* acarretou o desenvolvimento de modalidades de labor, de um lado, adequadas às exigências produtivas e organizacionais particularizadas de um recente mercado em ascensão e, do outro, inadequadas ao Direito do Trabalho por não se encaixarem em seus institutos e regras.

Assim, o mundo do trabalho, ao se deparar com o manuseio de novas formas de contrato de labor distintas da relação empregatícia, sem falar num contrato de emprego mais maleável, sofreu perdas jamais vistas, chegando a desgastar, substancialmente, a hegemonia da subordinação jurídica.

É nesse contexto sócio-jurídico de crise e mitigação da subordinação clássica que se enquadra o fenômeno da parassubordinação.

O trabalho parassubordinado ou, como comumente se costuma chamar, coordenado é uma forma de labor tipicamente *pós-fordista*, uma vez que surgiu da necessidade dos empresários, em sintonia com o novo sistema produtivo, de inserir, em seu *iter* operacional, trabalhadores especializados mais independentes de si, que prestassem serviços de colaboração junto a empresa sem a interferência rigorosa do poder de controle e direção inerente ao trabalho subordinado, o que conseqüentemente pouparia gastos com encargos trabalhistas, visto não haver entre eles um contrato de emprego.

É, justamente, na ausência do poder de controle, que se verificou certa mitigação do critério da subordinação jurídica, pois essas novas modalidades de trabalho apresentavam mais autonomia do que subordinação propriamente dita, visto que o labor era realizado em consonância com as instruções conjuntamente delineadas pelo trabalhador e pelo tomador dos serviços e não, unicamente por este último (como acontece, frise-se, numa relação em que há subordinação jurídica).

A parassubordinação corresponde, destarte, a uma nova tendência do Direito do Trabalho para o século XXI, inserida pela doutrina italiana no cenário mundial como conseqüência da revolução tecnológica que, ao modificar a organização do trabalho, trouxe flexibilidade às relações

socioeconômicas e, por isso mesmo, vulnerabilidade.

Para Otávio Pinto e Silva (2004, p. 102), as relações de parassubordinação:

São relações de trabalho de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, tudo conforme estipulado em contrato, visando colaborar para os fins do empreendimento.

Ao tratar dos trabalhadores parassubordinados, José Affonso Dallegrave Neto (*apud* LEITE, 2005, p. 190), esclarece:

A parassubordinação seria um neologismo utilizado para traduzir a subordinação mitigada, própria de empregados altamente qualificados ou controlados à distância, ou, ainda, das figuras contratuais resididas na zona fronteira entre o trabalho autônomo e a relação de emprego, como, por exemplo, o representante comercial e o vendedor praticista.

Embora não aluda de forma categórica à parassubordinação, salienta Lyon-Pélissier e Supiot (*apud* VILHENA, 1999, p. 571), que:

A atividade, técnica e especializada, exercida por um profissional sob a forma de ‘empresa pessoal’, em que o prestador ‘conserva sua independência quanto aos meios de execução’, oscila entre as pessoas ‘juridicamente não subordinadas mas economicamente dependentes’ e as ‘pessoas que exercem uma atividade profissional com plena independência, beneficiando-se dos riscos e dos resultados de seu próprio empreendimento’.

Deste modo, a parassubordinação está presente numa atividade laboral quando, relacionada aos interesses mais amplos do contratante, é realizada de forma contínua, coordenada e de preferência pessoal, e que, embora não seja juridicamente subordinada e nem plenamente autônoma, deixa o trabalhador, de um lado, social e economicamente dependente e, do outro, desobrigado das orientações técnicas do destinatário dos serviços.

Neste sentido, Giuseppe Tarzia (*apud* SILVA, 2004, p. 103), explica que “o amplo setor da parassubordinação engloba relações de trabalho que, embora se desenvolvam com independência e sem a direção do destinatário dos serviços, se inserem na organização deste”.

Essa autonomia organizativa do trabalhador parassubordinado se expressa tanto na hipótese de não se submeter ao poder diretivo do tomador, como também no fato de não ficar à disposição deste, sujeitando-se, entretanto, apenas a determinar o modo, o tempo e o lugar da execução dos serviços ajustados, quando solicitado o cumprimento pelo contratante. (SILVA, 2004)

Frise-se, outrossim, que o trabalhador não se dispõe a prestar todo e qualquer serviço, mas a executar àquela específica atividade profissional que fez despertar no tomador interesse na sua

contratação. Quer dizer, o contratado não assegura atividade pessoal visando atingir fins produtivos colimados pelo contratante, mas a realizar, em consonância com o programa contratualmente elaborado, somente a exclusiva atividade que lhe deu qualificação profissional.

Na verdade, há no trabalho parassubordinado uma relação de colaboração.

A colaboração existe quando os resultados produzidos pelo contratado são combinados à atividade desenvolvida pelo tomador (PASSARELLI *apud* SILVA, 2004), tornado-se, assim, indispensável, para que o empreendimento alcance seus objetivos, o serviço prestado por esse tipo especial de trabalhador. Isso justifica o porquê de ter a ligação, entre contratante e contratado, um caráter meramente funcional e não, estrutural.

Outro ponto importante para o estudo da parassubordinação tem relação com a **dependência econômica** que fica o trabalhador perante o tomador dos serviços. Sabendo que a dependência econômica representa o elemento conectivo entre as diversas relações de trabalho parassubordinado, consistindo, por isso mesmo, para alguns, como uma característica intrínseca à parassubordinação, é imprescindível consignar aqui as considerações de Orlando Gomes e Elson Gottschalk (1998, p.131) ao dissertarem sobre o tema por ocasião do estudo da subordinação. Veja-se:

Por dependência econômica entende-se a condição de alguém que, para poder subsistir, está dependendo exclusivamente ou predominantemente da remuneração que lhe dá a pessoa para quem trabalha. Assim, quem vive unicamente da remuneração do trabalho que preste a outrem está em estado de dependência econômica.

Pois bem. É justamente nesse aspecto de dependência econômica que se tem verificado a hipossuficiência do trabalhador parassubordinado em relação ao contratante dos serviços, gerando, por isso mesmo, as mais acaloradas discussões acerca da necessidade de se estender o manto protetor da Ciência Jurídica a esse novo fenômeno que se convém chamar de parassubordinação.

4.1 CARACTERÍSTICAS DOO TRABALHO PARASSUBORDINADO

De acordo com a dicção do art. 409, n.3, do Código de Processo Civil italiano, titulariza uma relação parassubordinada de trabalho a presença concomitante de três elementos: continuidade, pessoalidade e coordenação. Acrescenta, ainda, a doutrina peninsular a fraqueza contratual do trabalhador em relação ao contratante, como o quarto elemento dessa relação, e a onerosidade, como um elemento intrínseco a qualquer negócio jurídico de intuito não gracioso.

Sabendo que a coordenação está para a relação de trabalho parassubordinado, assim como a subordinação está para a relação de emprego e a autonomia para o trabalho autônomo, faz-se

imprescindível sua análise por parte deste estudo, uma vez que corresponde ao critério legitimador da relação sociojurídica examinada.

Senão, vejamos.

4.4.1 Coordenação

Por coordenação entende a doutrina italiana como sendo um tipo de intervenção sem a manifestação de aspectos subordinativos do contratante sobre a modalidade da prestação do contratado (ALVES, 2005). Por outras palavras, seria a possibilidade contratual de ambas as partes traçarem diretrizes para a atividade, buscando atingir o mesmo fim, ainda que fiquem somente a cargo do tomador os riscos do empreendimento.

É justamente no requisito da coordenação que reside à diferença do trabalho parassubordinado para o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. No que diz respeito ao trabalho subordinado, este difere do trabalho parassubordinado ou coordenado, principalmente, porque na relação empregatícia há sempre o dever de obediência do empregado ao poder de direção do empregador. Já no trabalho autônomo, a distinção está na obrigação do trabalhador de entregar, dentro das condições preestabelecidas em contrato, o resultado prometido, além de arcar com os riscos da atividade objetivada.

A coordenação é, afinal, o elemento que materializa na relação parassubordinada a oportunidade de tomador e prestador planejarem juntos as medidas necessárias ao satisfatório desenvolvimento do trabalho, já que é mútuo o interesse no resultado. O poder de coordenar representa, destarte, uma maneira harmônica de o contratante intervir na atividade do contratado, tendo em vista que lhe é dada à faculdade de exigir a execução da atividade em conformidade com o programa contratualmente elaborado. Acrescenta, ainda, Otávio Pinto e Silva (2004, p. 107) que, “no limite, a coordenação pode até resultar na modificação do programa consensualmente estabelecido ou na alteração do objeto do contrato”.

Consoante a apreciação exposta, a parassubordinação corresponde a um vínculo jurídico formado em razão da colaboração do labor de alguém, que, ao prestar um tipo específico de atividade o faz de modo contínuo, pessoal e coordenado, em troca de retribuição, sendo a parte economicamente mais fraca da relação de trabalho.

4.2 A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR PARASSUBORDINADO NO DIREITO ITALIANO

O artigo 409, n.3, do CPC italiano, ao submeter os trabalhadores parassubordinados ao mesmo trâmite legal dos empregados, provocou, desde então, árduas discussões no cenário jurídico peninsular acerca da necessidade de uma regulamentação específica para essa nova modalidade de trabalho, haja vista os problemas provenientes da ausência, em algumas relações jurídicas, de determinados aspectos ou, até mesmo, da presença de características inéditas ou anormais.

A normatização do trabalho parassubordinado, com a definição de uma tutela diferenciada, seria de muita valia, segundo argumenta Raffaele de Luca Tamajo (*apud* SILVA, 2004), para a jurisprudência italiana no exame do caso concreto, pois não seria mais preciso decidir com base na dicotomia subordinação-autonomia.

Foi, em virtude desses conflitos doutrinários e jurisprudenciais, que surgiram as mais importantes propostas legais referentes à proteção dos trabalhadores parassubordinados, entre as quais: o projeto de lei *Smuraglia* e o projeto de lei *De Luca*.

No que tange ao **Projeto de Lei n. 5.651**, mais conhecido por *Smuraglia* – porquanto fora proposto por Carlo Smuraglia –, o Senado italiano, ao aprová-lo, em 4 de fevereiro de 1999, com regras sobre trabalhos atípicos, procurou, sobretudo, aperfeiçoar o conceito de parassubordinação contido no mencionado art. 409, n.3, do *Codice de Procedura Civile*, na tentativa de enquadrar o maior número possível de relações laborais que se encontram na chamada *zona grise* entre o trabalho subordinado e o autônomo (SILVA, 2004). Além do mais, o referenciado projeto legislativo estabeleceu a adoção de várias medidas, entre as quais a aplicação do Estatuto dos Trabalhadores (Lei 300, de 20 de maio de 1970), tendo como justificativa o fato de haver, na Itália, cerca de dois milhões de trabalhadores parassubordinados sem uma regulamentação própria (PEDREIRA, 2001).

No tocante ao **Projeto de Lei De Luca**, de autoria do Senador Michele De Luca, sobre a questão do teletrabalho, a Comissão de Trabalho do Senado italiano, ao aprová-lo, em 22 de junho de 1999, determinou que essa modalidade de labor se formaria a partir da conjugação de dois elementos indispensáveis: o uso de meios informáticos e telemáticos e a distância entre o lugar em que é prestado o trabalho daquele em que é utilizado (SILVA, 2004). As regras previstas nesse projeto de lei buscaram, em essência, a inclusão dos teletrabalhadores no *iter* operacional da organização empresarial, seja o trabalho desenvolvido de maneira subordinada, parassubordinada ou autônoma.

Entendem alguns que a tutela da relação de labor parassubordinado desafia a própria hegemonia do trabalho subordinado, haja vista que a reforma trabalhista italiana implica na criação de um novo e abrangente modelo de contrato de trabalho, conhecido por *lavoro senza aggettivi*,

conforme informa Giancarlo Perone (*apud* SILVA, 2004), baseado não apenas no critério da subordinação, mas também na conexão funcional, continuada e pessoal do prestador com o contratante.

No entanto, analisando os projetos acima expostos, Pinho Pedreira (2001) noticia que:

Note-se que nele não se subtrai de trabalhadores subordinados direito algum, ficando afastados os riscos temidos por juristas de que a nova categoria acabasse por restringir excessivamente o âmbito do trabalho subordinado verdadeiro e próprio (G. Ferraro), de que uma lei ordinária viesse a propor uma qualificação mais reduzida da subordinação com o fim de diminuir as garantias asseguradas a todo o reino do *Direito do Trabalho* (F. Carinci) e, finalmente, de reprojeções gerais dessa disciplina sobre a base de uma demolição do seu protótipo originário (Romagnolli).

Em nada, portanto, afetaria o trabalho subordinado, a regulamentação da relação jurídica enquadrada como parassubordinada. Pelo contrário, daria condições à Ciência Justrabalhista de alcançar a almejada Justiça Social, levando a todos os trabalhadores, indiscriminadamente, além de proteção jurídica, o reconhecimento da dignidade enquanto pessoa humana.

5 CONCLUSÃO

Ubi societas, ibi jus. O Direito, por meio das normas jurídicas, tem por fim equilibrar as relações em sociedade, dirigindo os comportamentos humanos, de modo a proteger os interesses sociais. Todo Estado organizado reclama de seus membros uma conduta adequada aos interesses comuns, ante a impossibilidade de vida social harmônica sem o mínimo de disciplina e controle.

Por sua vez, o Direito não é uma ciência estática. Os fenômenos sociais, responsáveis pelo surgimento de uma norma, com o passar do tempo e com a evolução da sociedade, mudam e, por conseguinte, novas necessidades e valores aparecem, fazendo-se indispensável o acompanhamento da ciência jurídica.

Não foi diferente com o Direito do Trabalho. Nasceu de um fato social – a Revolução Industrial do século XVIII – e, atualmente, apresenta-se com características bem distintas daquelas que o criaram, devido às novas exigências do mundo moderno.

Para Gomes e Gottschalk (2000), o universo justrabalhista apresenta-se materialmente no mundo jurídico, como um complexo de princípios e normas aparentemente dispersos, díspares e até mesmo contraditórios, sob a justificativa de que nenhuma ciência, jurídica ou não, está isenta de atravessar uma fase sombria no início de sua existência. O Direito do Trabalho experimentou a sua e, por isso mesmo, apenas agora começa a amadurecer.

O neoliberalismo e a globalização da economia trouxeram transformações expressivas às relações de trabalho. Muitos foram os benefícios oriundos desse desenvolvimento em termos econômicos, políticos e culturais. Contudo, maiores ainda foram os seus prejuízos, especialmente, para o trabalhador, de modo que houve aumento da informalidade, dos índices de desemprego estrutural, da utilização das técnicas de intermediação (terceirização, cooperativas), sem falar do desaparecimento de normas de proteção trabalhista.

Segundo Otavio Pinto e Silva (2004, p. 9), o Direito do Trabalho “enfrenta um momento de redefinição, pois foi concebido para regular uma modalidade de relação jurídica – o emprego – que aos poucos deixa de ser hegemônica”. De fato, o sistema jurídico destinado à tutela do trabalhador atravessa um momento de rediscussão nesse início de século, no qual valores, ideologias, modelos e sistemas econômicos, sociais e jurídicos são questionados, desconstituídos ou simplesmente abandonados.

Conclua-se, portanto, que é de fundamental importância o acompanhamento evolutivo da sociedade pelo Direito do Trabalho, atentando-se e amoldando-se sempre as suas necessidades e anseios, em cada momento histórico, para que tal ramo da ciência jurídica não perca nunca de vista as finalidades que motivaram a sua institucionalização, entre os quais: o bem-estar e a justiça sociais.

6 REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri César. *Novo Contrato de Emprego: Parassubordinação Trabalhista*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2005.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: set./2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 31. ed. São Paulo: LTr, 2005.

PEDREIRA, Pinho. Um Novo Critério de Aplicação do Direito do Trabalho: A Parassubordinação. *Revista de Direito do Trabalho*, ano 27, n. 103, jul./set. de 2001, São Paulo. p. 173-181.

PEREIRA, J. L. de C. Rumos do Direito do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/ArtigosJuridicos/GMLCP/RUMOSDODIREITODOTRABALHO.pdf>>. Acesso em: set./2007.

SILVA, Otávio Pinto e. *Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2004.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.